SK 네트웍스

SK네트웍스
정책 및 지침서

www.sknetworks.co.kr

Contents

03
기업지배구조헌장

13
윤리규범

15
윤리규범 실천 가이드라인

20
부패방지방침

21
인권 정책

23
인권경영선언

25
안전 및 보건에 관한 경영방침

26
공급망 지속 가능성 정책

29
협력사 행동규범

34
공급망 ESG 가이드라인

43
환경방침

기업지배구조헌장

제정일: 2020 년 12 월 22 일
개정일: 2022 년 03 월 29 일

SK 네트웍스(이하 "회사") 경영의 궁극적인 목적은 SK 에서 함께할 때 더 행복해질 수 있다는 믿음을 가지고 SK 를 선택한 사람들(이하 "구성원")과 회사를 둘러싼 이해관계자의 행복을 추구하는 것이다.
회사는 구성원과 이해관계자가 지속적으로 행복을 추구하기 위한 터전이자 기반으로서, 안정과 성장을 이루어 영구히 존속·발전하여야 한다.
회사는 이해 관계자의 행복을 위해 경제적 가치와 함께 사회적 가치를 키워 나가야 하며, 이를 통해 이해관계자와의 상호 신뢰 관계를 발전시킴으로써 경제적 가치와 사회적 가치로 이루어진 회사의 전체 가치를 증대시키고 지속가능한 성장을 이루도록 하여야 한다.
회사가 다양한 이해관계자에게 제공하는 가치는 다음과 같다.
회사는 고객에게 다양한 가치를 제공하고 고객을 지속적으로 만족시켜 신뢰를 얻으며, 궁극적으로 고객과 더불어 발전한다.
비즈니스 파트너와 함께 공정하고 경쟁력 있는 생태계를 조성하고, 이에 기반한 선순환적 협력을 통해 상호 발전을 이끌어 나가며, 주주의 가치를 지속적으로 창출하여 기업가치를 높여 나가고, 사회에서 필요한 환경보호, 고용창출, 삶의 질 제고, 지역사회 기여 등 다양한 역할을 수행하여 사회와 더불어 성장한다.
또한 회사는 이해관계자 간 행복이 조화와 균형을 이루도록 노력하며, 장기적으로 지속가능 하도록 현재와 미래의 행복을 동시에 고려해야 한다.
이러한 경영철학을 현실화함으로써 회사가 영구히 존속·발전하기 위해서, 회사는 이사회 중심의 책임 경영을 바탕으로 건전하고 투명한 지배구조를 확립하고, 이를 대외적으로 인정받을 수 있도록 지속적으로 노력한다.
회사는 이상과 같은 경영철학 및 이를 실현하기 위한 지배구조 확립에 대한 의지를 담아 이사회의 결의를 거쳐 다음과 같이 "SK 네트웍스 지배구조헌장"을 선포한다.

제1편 이사회 중심 책임경영

제1장 이사회의 역할과 책임

제1조 (목표)

① 이사회는 회사의 궁극적인 경영 목적이 구성원과 회사를 둘러싼 이해관계자의 행복을 추구하는 것임을 인식하고, 이를 달성하기 위하여 노력하여야 한다.

② 이사회는 회사의 지속가능한 존속·발전을 위하여 구성원의 행복과 함께 이해관계자의 행복을 동시에 추구해야 한다는 점을 인식하고, 의사결정 과정에서 이를 고려하여야 한다.

③ 이사회는 회사의 사회적 가치 제공을 통해 이해관계자로부터 더 많은 경제적 가치를 얻을 수 있다는 점을 인식하고, 회사와 이해관계자의 협력·신뢰 관계를 발전시킬 수 있도록 노력하여야 한다.

제2조 (책임)

① 이사회는 구성원과 이해관계자의 행복과 지속가능한 성장을 달성하기 위하여 회사의 목표와 경영전략을 수립하고 검토할 책임이 있다.

② 이사회는 경영자원 및 자본의 배분 등을 결정함에 있어 ESG 경영 정책을 고려하여야 한다.

③ 이사회는 지속가능성을 추구하는 기업문화 조성을 위해 노력하여야 하고, 이를 위해 회사의 목적 및 가치, 경영전략, 정책, 관행 등이 지속가능성을 추구하는 기업문화와 일치하는지 점검하고 검토하여야 한다.

제3조 (권한과 기능)

① 이사회는 회사의 경영에 관하여 포괄적인 권한을 가진다.

② 이사회는 회사의 중요 경영감독 기능을 수행하여야 한다. 이사회가 수행하여야 할 기능의 주요 내용은 다음과 같다.

1. 경영목표와 전략의 설정
2. 회계투명성 및 지속가능성 검토
3. 대표이사의 임면 및 경영진에 대한 감독
4. 경영성과의 평가와 보상 수준의 결의
5. ESG 정책 개선을 위한 의사결정
6. 기타 회사에 중대한 영향을 미치거나 대외적 신뢰 관계와 관계되는 의사결정

③ 이사회의 심의·의결사항은 이사회 규정으로 정한다.

제4조 (내부거래 및 자기거래)

① 이사회는 내부거래 및 자기거래에 관한 내부통제장치를 갖추고 감독하여야 하며, 그 거래내역은 공정한 절차에 의하여 공시되어야 한다.

② 합병 및 분할, 멤버사 간 자본거래 등 회사와 주주의 이해관계에 중대한 영향을 미치는 행위는 정당한 절차를 통해 이루어져야 하며, 실체적 공정성이 확보되어야 한다.

제5조 (리스크 관리)

① 이사회는 회사의 지속가능한 성장을 위하여 ESG 리스크를 포함한 비재무적·재무적 리스크 전반을 체계적으로 관리하도록 노력하여야 한다.

② 이사회는 체계적인 리스크 관리를 위하여 실효적인 내부통제시스템 등을 마련하도록 노력하여야 한다.

제6조 (최고경영자 승계 정책)

이사회는 대표이사 등 최고경영자 승계에 관한 정책을 마련하고, 최고경영자의 임기 만료 및 사임, 기타 비상시를 대비할 수 있는 체계적인 시스템을 구축하여야 한다.

제7조 (보수 정책)

① 이사회는 대표이사에 대한 보수 정책 및 관행을 회사의 지속가능한 성장 및 주주의 장기적인 이익과 일치하도록 설계하여야 한다.

② 회사는 법령에 따라 주요 경영진의 보수 및 보수 지급 기준 등을 공시하며, 이사의 보수는 주주총회에서 승인된 범위 내에서 집행한다.

제8조 (평가)

① 이사회는 이사회 및 대표이사를 평가하기 위한 구체적인 절차를 마련하고, 공정한 기준과 객관적인 지표에 따라 평가를 실시하여야 한다.

② 이사회는 실시된 평가 결과를 이사회 구성 및 운영 개선에 활용하여야 한다.

제9조 (멤버사와의 관계)

① 이사회는 회사의 경영 목적과 지속가능한 발전을 위하여 필요하다고 판단할 경우, SK그룹 멤버사들과 상호 공유·협력할 것을 자발적으로 결정할 수 있다.

② 이사회가 SK그룹 멤버사들과 공유·협력할 것을 결정한 경우 회사는 SK그룹이 제공하는 인프라를 자율적으로 활용할 수 있는 바, 이사회는 이와 동시에 회사를 포함한 SK그룹의 생존과 가치 향상을 위하여 노력하여야 한다.

제2장 이사의 역할과 책임

제10조 (이사의 역할)

① 이사는 선량한 관리자의 주의의무를 다하여 직무를 수행하여야 하며, 항상 회사와 주주에게 최선의 이익이 되는 결과를 추구하여야 한다.

② 이사는 충분한 정보를 바탕으로 충분한 시간 및 노력을 투입하여 합리적 의사결정을 하여야 한다.

③ 이사는 회사의 현안과 관련된 자료를 면밀히 검토하고, 이사회에 충실히 출석하여야 한다.

④ 이사는 필요한 경우 경영진에게 질문을 하고 의견을 제시할 수 있으며, 외부 전문가에게 자문을 의뢰할 수 있다.

제11조 (이사의 의무와 책임)

① 이사는 직무수행과 관련하여 알게 된 회사의 비밀을 외부에 누설하거나, 자기 또는 제3자의 이익을 위하여 이용해서는 안 된다.

② 이사는 자기 또는 제3자의 이익을 위하여 그 권한을 행사하여서는 안 된다.

③ 이사가 법령이나 정관을 위반하거나 그 임무를 소홀히 한 경우 회사에 대하여 손해배상 책임을 진다. 이 경우 이사에게 고의 또는 중과실이 있는 때에는 제3자에 대하여도 손해배상책임을 진다.

④ 이사가 경영판단을 하는 과정에 있어 합리적으로 신뢰할 수 있는 상당한 자료와 정보를 수집하고 이를 신중하고 충분히 검토한 후 성실하고 합리적인 판단에 의하여 회사에 최선의 이익이라고 생각되는 방법으로 직무를 수행하였다면, 그러한 이사의 경영판단은 존중되어야 한다.

⑤ 회사는 이사에 대한 책임 추궁의 실효성을 확보하고 유능한 자를 이사로 영입하기 위하여 회사의 비용으로 이사를 위한 손해배상책임보험에 가입할 수 있다.

제3장 이사회의 구성

제12조 (적정 이사회 규모)

이사회는 효과적이고 신중한 토의 및 의사결정이 가능한 규모이어야 하며, 이사회 내에 설치된 위원회가 운영되기에 충분한 수의 이사로 구성되어야 한다.

제13조 (적정 사외이사 수)

이사회에는 경영진과 지배주주(개인, 법인, 기관투자자 등 모든 주주를 포함하여 주식보유비율에 관계없이 임원의 임면 등 당해 회사의 주요 경영사항에 대하여 사실상 영향력을 행사하고 있는 자를 말한다. 이하 같다)로부터 독립적으로 기능을 수행할 수 있는 사외이사를 두어야 하며, 그 수는 3명 이상으로 하되 이사 총수의 과반수가 되도록 하여야 한다.

제14조 (이사 선임의 제한)

기업가치의 훼손 또는 주주 권익의 침해에 책임이 있는 자는 이사로 선임하지 않는다.

제15조 (이사회 전문성)

이사회는 회사경영에 실질적인 기여를 할 수 있도록 당해 회사에 적합한 경험 및 지식 등을 보유하고 있는 전문성을 지닌 유능한 자로 구성되어야 하고, 선임된 이사의 임기는 특별한 사유가 없는 한 보장되어야 한다.

제16조 (이사회 다양성)

① 이사회는 그 역할 및 책무를 다하기 위해서 지식·경험·능력·성별이 조화를 이루어 다양성을 충족할 수 있도록 구성되어야 한다.

② 이사회는 이사회 내 다양성을 확보함으로써 다양한 관점을 공유하고 효과적인 토론을 거쳐 객관적인 의사결정을 하여야 한다.

제17조 (이사회 의장)

이사회를 대표하는 이사회 의장은 대표이사와 분리하여 사외이사로 선임한다.

제4장 사외이사

제18조 (사외이사의 독립성)

① 사외이사는 경영진과 지배주주로부터 독립적인 의사결정을 할 수 있는 자이어야 한다.

② 사외이사는 그 스스로도 경영진 및 지배주주에 의해 영향을 받지 않고 독립적인 의사결정을 하도록 노력하여야 한다.

제19조 (사외이사의 독립성 공시)

① 사외이사는 취임 승낙 시 회사와 중대한 관계가 없다는 확인서를 회사에 제출하여야 한다.

② 회사는 사외이사 후보가 회사와 중대한 관계가 없음을 확인하고 공시하여야 한다.

③ 사외이사가 취임한 이후 제1항의 확인서 기재사항에 변동이 발생한 경우 사외이사는 즉시 수정된 확인서를 제출하고, 회사는 이를 공시하여야 한다.

제20조 (과도한 겸직 및 겸업 금지)

① 사외이사는 충실한 직무수행을 위하여 과도한 겸직을 하여서는 안 된다.

② 사외이사는 이사회의 사전 승인 없이 자신이 사외이사를 맡은 회사의 영위 사업과 연관된 경제적 거래를 하거나 동종업계에 속한 다른 회사의 사외이사직 등을 겸임해서는 안 된다.

제21조 (직무수행)

① 사외이사는 직무수행을 위하여 충분한 시간을 투입하여야 하며, 이사회가 개최될 때에는 사전에 관련 자료를 검토한 후 참석하여야 한다.

② 사외이사의 경영 감독·지원 기능을 제고하기 위하여 사외이사의 요청이 있는 경우 사외이사만이 참여하는 회의를 개최한다.

제22조 (사외이사에 대한 정보 제공)

① 최고경영자를 포함한 경영진은 사외이사들이 회사의 경영실태에 대하여 정확히 알 수 있도록 필요한 정보를 적시에 충분히 제공하여야 한다. 특히 이사회가 개최될 때에는 사외이사가 상정될 의안에 대하여 충분히 검토할 수 있도록 사전에 관련 정보를 제공하여야 한다.

② 사외이사는 회사의 경영목표나 전략 결정 등에 관한 의견을 제시하기 위하여 직무수행에 필요한 정보의 제공을 회사의 업무담당자에게 요청할 수 있다.

③ 회사는 사외이사의 정보 요청에 대응하기 위하여 회사 내에 담당부서를 지정할 수 있다.

제23조 (외부 전문가의 지원 제공)
사외이사는 필요한 경우에 적절한 절차를 통하여 합리적인 범위 내에서 회사의 부담으로 임·직원이나 외부 전문가의 지원 또는 자문을 받을 수 있다.

제24조 (충분한 교육 기회 제공)

① 회사는 이사의 효율적인 역할 수행을 위하여 충분한 교육의 기회를 제공하여야 한다.
② 이사는 효율적인 직무수행을 위하여 주기적으로 사내·외 교육에 임하여야 하고, 직무에 대한 올바른 이해와 바람직한 직무수행을 위하여 충분한 시간과 노력을 투입하여야 한다.

제25조 (사외이사와 경영진의 소통)
회사는 사외이사와 경영진이 경영사안에 대하여 정기적으로 협의할 수 있는 기회를 제공하기 위하여 노력하여야 한다.

제5장 이사회의 운영

제26조 (정기이사회)
이사회는 매월 1회 정기적으로 개최함을 원칙으로 하며, 필요에 따라 수시로 개최할 수 있다.

제27조 (이사회의 운영)

① 이사회는 모든 이사에게 동등한 의견 개진의 기회를 부여하여야 한다.
② 이사회는 일부 이사가 이사회에 물리적으로 참석할 수 없는 경우 모든 이사가 음성을 동시에 송·수신하는 원격통신수단을 제공하여 참여의 기회를 보장하여야 한다.
③ 회사는 매 회의마다 의사록을 작성하고 회의내용을 유지·보관한다.

제28조 (이사회 의장의 역할)

① 이사회 의장은 회사가 투명하고 건전한 지배구조를 확립하고 있는지 지속적으로 점검하고, 이를 발전시킬 수 있는 방안을 모색하여야 한다.
② 이사회 의장은 적극적인 토론문화를 장려하고 이사회를 건설적으로 이끌어야 하며, 사외이사가 정확하고 시의적절한 정보를 토대로 의사결정에 참여할 수 있도록 지원하여야 한다.
③ 이사회 의장은 이사와 이사, 이사와 경영진 간의 건설적인 관계를 구축하기 위해 노력하고, 각 이사가 의사결정에 필요한 정보를 적시에 용이하게 파악할 수 있는 방안을 강구하여 회사에 제안할 수 있다.

제29조 (이사회 권한의 위임)
이사회는 법령이나 정관에 위반하지 않는 범위 내에서 대표이사 또는 이사회 내 위원회에 권한을 위임할 수 있다.

제6장 이사회 내 위원회

제30조 (이사회 내 위원회 설치 및 운영)

① 이사회는 업무수행의 전문성과 효율성을 높이기 위하여 이사회 내부에 특정 기능과 역할을 수행하는 적정 수의 인원으로 구성된 위원회를 설치할 수 있다.

② 이사회 내 위원회는 과반수를 사외이사로 구성함으로써 독립성을 확보하여야 한다.

③ 사외이사는 이사회 활동에 충분한 노력과 시간을 할애하기 위하여 3개를 초과하는 위원회에 소속되는 것을 지양해야 한다.

제31조 (감사위원회의 역할)

감사위원회는 이사와 경영진이 업무를 적법하고 타당하게 처리하고 있는지 감독한다.

제32조 (인사위원회의 역할)

인사위원회는 주주총회에서 선임할 사외이사 후보를 전문성과 다양성을 고려하여 추천하며, 대표이사에 대한 평가 및 유임 여부, 대표이사 보상의 적정성 등에 관한 사항을 심의한다.

제33조 (ESG경영위원회의 역할)

ESG경영위원회는 이사회 중심 경영원칙에 따라 회사 주요 의사결정사항에 관한 사전심의기구로서, 환경(Environment) · 사회적 가치(Social Value) · 회사의 지배구조(Corporate Governance)와 관련된 전략 및 주요 사항을 검토·분석하여, 회사가 장기적으로 지속가능한 성장을 이룰 수 있도록 한다.

제2편 주주

제1장 주주의 권리

제34조 (주주의 권리)

① 주주는 주주권에 기반하여 주주로서의 기본적인 권리를 가진다.

② 주주는 회사의 소유자로서 회사의 이익배당 및 잔여재산 분배에 참여할 수 있으며, 주주총회에 참석하여 의결권을 행사할 수 있다.

③ 주주는 회사로부터 자신의 주주권 행사에 필요한 충분한 정보를 시의적절하게 제공받을 권리가 있으며, 회사는 정당한 사유가 없는 한 주주의 정보제공 요구에 성실히 응하여야 한다.

제35조 (주주권 보호)

① 회사는 모든 주주에게 1주 1의결권을 보장하여야 하며, 특정 주주에 대한 의결권 제한은 법률이 정하는 바에 따라 제한적으로 이루어져야 한다.

② 회사의 존립 및 주주권에 중대한 변화를 가져오는 사항은 주주총회에서 주주의 권리를 최대한 보장하는 방향으로 결정되어야 한다.

③ 이사회는 합병, 영업의 양수도 등 중요한 구조변경에 반대하는 주주가 법령이 정하는 바에 따라 그 지분의 실질가치를 반영하는 공정한 가액에 의한 주식매수청구권을 행사할 수 있도록 노력하여야 한다.

제36조 (주주권 책임 등)

① 주주는 자신의 의결권 행사가 회사 경영에 영향을 미칠 수 있음을 인식하고 회사의 발전을 위하여 적극적으로 의결권을 행사하도록 노력하여야 한다.

② 지배주주는 적법하게 의결권을 행사하여 회사와 모든 주주의 이익을 위해 행동한다.

③ 회사는 지배주주의 지배권 남용을 방지하고 주주 전체의 이익을 보호하기 위하여 소수주주권 행사를 보장하여야 한다.

제2장 주주총회

제37조 (주제 및 안건)

① 회사는 주주총회에서 ESG 경영 등 다양한 주제가 안건으로 논의될 수 있도록 노력하여야 한다.

② 회사는 주주총회 의안 결의 전에 주주에게 의안에 대하여 충분히 설명하고, 질의 기회를 부여하여야 한다. 다만, 주주가 회의 진행을 방해하려는 의도를 가지고 있거나, 중복되거나 타당성 없는 질의를 하는 경우에는 예외로 한다.

제38조 (일시·장소 등)

① 회사는 주주가 의안을 사전에 검토할 수 있도록 의안 관련 정보를 충분히 제공하여야 한다.

② 회사는 최대한 많은 주주가 참석할 수 있도록 주주총회의 개최 일시와 장소를 결정하고, 충분한 기간전에 주주에게 서면 또는 전자문서로 총회의 일시와 장소를 통지하여야 한다.

제39조 (이사 선임)

① 회사는 이사 후보의 선정과 이사 선임 과정에서 다양한 주주의 의견을 청취할 수 있도록 노력한다.

② 회사는 감사위원회의 독립성 제고를 위하여 1명 이상의 감사위원회 위원을 다른 이사와 분리하여 선임한다.

제3편 감사

제1장 내부감사

제40조 (감사위원회의 독립성 및 전문성 제고)

① 감사위원회는 회의체로서의 원만한 기능을 발휘하기 위하여 최소한 3인 이상으로 하되, 동시에 객관성과 독립성을 유지하기 위하여 위원의 3분의 2 이상을 사외이사로 구성한다.
② 감사위원회 위원은 경영진 및 지배주주로부터의 독립적인 감사업무 수행을 위하여 이사로서의 보수 이외에 다른 보상을 받아서는 안 된다.
③ 감사위원회의 전문성을 제고하기 위해 감사위원회 위원 전원은 감사업무에 대한 기본적인 지식을 갖추고 있어야 하고, 위원 중 1인 이상은 회계 또는 재무전문가이어야 한다.
④ 감사위원회 위원은 감사와 관련된 교육을 정기적으로 받아야 한다.

제41조 (감사위원회 회의의 운영)

① 분기보고서 제도의 실효성을 확보하기 위하여 감사위원회는 최소한 분기별로 1회 이상 회의를 개최하여야 한다.
② 감사위원회 위원장은 경영진, 재무담당임원, 외부감사인 등으로 하여금 감사위원회에 참석하도록 요구할 수 있고, 사안에 따라 관련 외부인사를 참석시킬 수 있다.

제42조 (정보접근권 등)

① 감사위원회의 충실한 직무 수행을 위하여 감사위원회 위원은 감사업무에 필요한 정보에 자유롭게 접근할 수 있어야 한다.
② 제1항과는 별도로 감사위원회 위원들은 경영진, 외부감사인 등과 개별적인 접촉을 통해 정보를 수집하고 의견을 교환하도록 노력하여야 한다.
③ 감사위원회는 그 직무를 수행하면서 임직원이나 외부감사인의 협력뿐만 아니라 회계사, 변호사, 기타 외부전문가로부터 조력 또는 자문을 구할 수 있다.

제43조 (외부감사인의 독립성 유지)

회사는 외부감사인이 해당 회사 및 그 경영진, 지배주주, 연결모자회사 등으로부터 법적·실질적 독립성을 유지하도록 하여야 한다.

제44조 (외부감사인의 주주총회 참석)

회사는 외부감사인을 주주총회에 참석시켜 제출된 감사보고서와 관련된 주주의 질문에 성실히 답변하고 설명하도록 하여야 한다.

제45조 (외부감사인과의 소통)

① 감사위원회는 외부감사인과 외부감사 상황에 대하여 수시로 의논하고, 외부감사 활동 중에 외부감사인이 확인한 중요 사항을 검토하고 협의하여야 한다.
② 감사위원회는 최소한 분기에 1회 이상 경영진의 참석 없이 외부감사인과 만나서 외부감사와 관련된 주요사항에 대해 논의하여야 한다.

제4편 경영감시

제1장 공시 및 이해관계자 소통

제46조 (정보공개)

① 회사는 기업가치에 영향을 미칠 수 있는 기업정보를 모든 주주에게 동등하게 제공하도록 노력하여야 한다.

② 회사는 지속가능한 성장과 이해관계자의 행복을 위하여 법령 및 제3자와의 계약이 허용하는 범위 내에서 이해관계자의 정보 제공 요청에 적극적으로 대응하도록 노력하여야 한다.

③ 회사는 법령에 의해 요구되는 사항 외에도 주주 및 이해관계자의 의사결정에 중대한 영향을 미치거나 미칠 수 있는 사항을 공시 또는 공고할 수 있다. 단, 기업 비밀에 속하는 사항인 경우에는 그러하지 아니하다.

제47조 (정보공개의 접근성)

① 회사는 사업보고서, 감사보고서, 영업보고서, 기업설명회 자료 등 정보공개 내용을 회사의 홈페이지에 게재하여 쉽게 이용할 수 있도록 하여야 한다.

② 회사는 가급적 쉬운 용어를 사용하여 정보공개 내용을 이해하기 쉽게 작성하여야 한다.

제48조 (공시책임자 지정 등)

① 회사는 공시책임자를 지정하여 효과적인 공시업무를 수행하고, 회사의 중요한 정보가 공시책임자에게 신속히 전달될 수 있도록 내부 정보전달체계를 갖추어야 한다.

② 회사는 공시책임자로 하여금 공시업무에 관한 교육을 이수하도록 하여야 한다.

제2장 윤리규정

제49조 (윤리규정)

① 회사는 윤리규정을 제정하고 이를 게시한다.

② 회사의 구성원은 윤리규정에 반하거나 회사의 이해와 상충되는 업무수행을 요청받을 경우 관련 규정에서 정하는 절차에 따라 신고하여야 한다.

부 칙 (2020. 12. 22.)

이 헌장은 이사회에서 승인한 2020년 12월 22일에 제정되고, 같은 날부터 시행한다.

부 칙 (2022. 3. 29.)

이 헌장은 이사회에서 승인한 2022년 3월 29일에 전면 개정되고, 같은 날부터 시행한다.

윤리규범

제정일: 2007 년 02 월 01 일
개정일: 2023 년 07 월 01 일

SK네트웍스 본사 및 경영권이 있는 국내·외 투자회사 포함 에 재직 중인 구성원 계약직 및 파견직 포함 은 SKMS(SK Management System) 를 기업경영의 근간으로 삼아 고객 , 구성원 , 주주 , 비즈니스 파트너 사회 등 다양한 이해관계자 간 행복이 조화와 균형을 이루도록 노력하고 장기적으로 지속 가능하도록 현재와 미래의 행복을 동시에 고려하며 사회· 경제발전에 핵심적인 역할을 수행하 고 나 아가 인류의 행복에 공헌한다. 이를 위 하여 우리회사는 윤리규범을 제정하 고 모든 경영활동에서 의사결정과 행동의 판단 기준으로 삼는다

제1조 (고객에 대한 자세)

고객에게 다양한 가치를 제공하고 고객을 지속적으로 만족시켜 고객으로부터 신뢰를 얻으며 궁극적으로 고객과 더불어 발전한다.

① 고객 가치를 최우선으로 하여 항상 고객의 입장에서 생각하고 행동한다.
② 고객이 만족하고 신뢰할 수 있는 수준의 제품과 서비스를 제공한다.
③ 고객의 다양한 의견을 존중하고, 회사의 경영활동에 적극 반영한다.
④ 고객의 재산과 정보를 관련 법규와 사규에 따라 안전하게 보호한다.

제2조 (구성원의 기본윤리)

구성원은 자부심을 가지고 자신의 위치에서 항상 회사를 대표하는 자세로 성실히 직무를 수행한다.

① 공과 사를 명확히 구분하여 공정하고 투명하게 업무를 수행한다.
② 구성원은 상호 존중하며 자발적이고 의욕적으로 일할 수 있는 조직문화를 조성한다.

제3조 (주주에 대한 책임)

주주의 가치를 지속적으로 창출하여 기업가치를 높여 나가며, 이를 위해 투명성을 제고하고 효율적인 경영을 추구한다.

① 끊임없는 혁신을 통한 효율적인 경영으로 기업가치를 극대화하며, 그 성과를 주주와 함께 공유한다.
② 이사회 중심의 투명경영을 실천하며, 주주의 정당한 요구 및 제안을 존중한다.

③ 경영자료는 제반 법규와 기준에 따라 작성하고 주주의 이익 보호를 위해 관련 법규에 의거하여 정확하고 성실하게 공시한다.

제4조 (비즈니스 파트너와의 관계)

비즈니스 파트너와 함께 공정하고 경쟁력 있는 생태계를 조성하고 이에 기반한 선순환적 협력을 통해 상호 발전을 이끌어 나간다.

① 협력회사에 대해 공정한 기회를 제공하고 우월적 지위를 이용한 부당 행위를 하지 않으며 상호 이익과 공동발전을 추구한다

② 경쟁회사와의 상호존중의 정신을 바탕으로 선의의 경쟁을 한다

제5조 (사회에 대한 역할)

사회에서 필요로 하는 환경보호, 고용창출, 삶의 질 제고, 지역사회 기여 등 다양한 역할을 수행하여 사회와 더불어 성장한다.

① 사업을 영위하는 지역의 제반 법규를 준수하고 현지 문화를 존중한다.

② 환경친화경영 및 사회공헌활동에 적극 참여하여 사회 전체가 행복해질 수 있도록 노력한다.

③ 사업영위 지역의 모든 이해관계자에 대해 불합리한 차별을 하지 않으며, 회사의 자산을 정치적 목적으로 사용하는 등의 정치활동을 인정치 아니한다.

제6조 (윤리규범 실천 가이드라인)

구성원들이 본 윤리규범을 올바르게 해석하고 실행할 수 있도록 첨부 '윤리규범 실천 가이드라인'을 제정하여 시행하며, '윤리규범 실천 가이드라인'은 본 윤리규범과 동일한 효력을 가진다.

윤리규범 실천 가이드라인

제정일: 2007 년 02 월 01 일
개정일: 2023 년 07 월 01 일

제1장 총칙

제1조 (목적)

본 윤리규범 실천 가이드라인(이하 '가이드라인'이라 한다)은 우리회사의 구성원이 윤리규범을 올바르게 이해하고 실천할 수 있도록 의사결정과 행동의 판단기준을 제공하는데 그 목적이 있다.

제2조 (적용원칙)

① 구성원은 직무수행과 관련하여 윤리적 갈등상황에 놓이게 되는 경우 윤리규범과 본 가이드라인을 기준으로 판단하고 행동하여야 한다.

② 본 가이드라인은 구성원의 건전한 의식과 상식을 존중하여 최소한의 기준만을 제시한 것으로 가이드라인에 판단기준이 명확하게 규정되어 있지 않고 자신의 판단에 확신이 없는 경우에는 조직의 리더 또는 윤리경영 담당부서의 자문에 따라 행동하여야 한다.

제3조 (적용대상)

본 가이드라인 은 회사(본사 및 경영권이 있는 국내·외 투자회사 포함)에 재직 중인 구성원(계약직 및 파견직 포함)에게 적용된다. 회사의 이해관계자에게도 본 가이드 라인을 이해시키고 실천을 권장한다.

제2장 구성원의 자세

제4조 (성실한 업무수행)

① 구성원은 SKMS를 공유하고 회사가 추구하는 목표와 가치를 공감하여 각자에게 부여된 직무를 최선을 다해 정당한 방법으로 수행하고 업무와 관련된 제반 관련 법규와 회사의 규정을 준수한다.

② 구성원은 각자의 언행이 회사의 신뢰와 명성에 직결된다는 것을 명심하고 사회 구성원으로서의 책임과 의무를 다하도록 노력해야 한다.

제5조 (이해상충 문제의 해결)

① 구성원은 직무수행과 관련하여 회사와 이해가 상충되는 어떠한 행위나 관계가 발생하지 않도록 노력하며 이해가 상충될 경우는 회사의 이익을 우선적으로 생각하고 이를 위반하는 것을 발견할 경우 윤리상담센터에 신고하여야 한다.

② 구성원이 업무영향력을 행사할 수 있거나 업무수행에 있어 구성원의 판단이나 행동에 영향을 줄 수 있다고 생각되는 이해상충행위는 다음과 같다.

1. 본인이 직접 또는 제3자를 통하여 회사와 계약 또는 거래하는 행위
2. 본인이 직접 또는 제3자를 통하여 경쟁업체 또는 협력회사와 거래하는 행위
3. 회사의 승인 없이 이해관계가 있는 타 회사의 직위를 겸임하는 행위
4. 협력회사와 금전대차, 공동투자, 대출보증, 부동산 또는 동산의 임대차 등의 거래 관계를 맺는 행위
5. 본인이 직접 또는 제3자를 통하여 협력회사로부터 보상을 받는 행위
6. 본인이 직접 또는 제3자를 통하여 협력회사의 주식, 채권 등을 취득하는 행위(단, 회사의 승인이 있는 경우는 예외로 한다)
7. 가족 또는 친인척이 회사 및 협력회사와 거래하는 행위
8. 회사의 자산이나 경영정보를 이용하여 부당하게 사적 이익을 취하는 행위
9. 업무상 지위를 남용하여 협력회사에 대한 인사청탁, 각종 편의제공 요구 등 부당한 영향력을 행사하는 행위

③ 위 제②항은 이해상충 행위의 예시로서 위에 예시한 행위 이외의 경우에도 구성원은 본인의 행위가 이해상충 행위에 해당하는지 여부를 엄격하게 판단하여 본 가이드라인을 적용하고 준수하여야 한다.

제6조 (회사 재산 및 정보의 보호)

① 구성원은 회사의 유·무형 자산을 보호하고 정당하게 사용하여야 한다.

② 재산 보호

1. 회사의 승인 없이 회사자산을 본인 또는 제3자의 이익을 위하여 이용하거나 제3자에게 제공하지 않는다.
2. 회사의 자산을 본인 또는 제3자에게 저가로 양도, 대여하거나 회사의 계산으로 본인 또는 제3자의 자산을 고가로 구입, 차용하지 않는다.
3. 회사에 중대한 손실을 가져올 상황이 발생하거나 가능성이 있을 경우 즉시 회사에 보고하고 손실을 최소화할 수 있는 조치를 취해야 한다.
4. 회사의 예산을 개인적인 용도로 사용하지 않으며 회사가 정한 목적과 기준에 적합하게 사용한다.

③ 정보보호

1. 구성원은 업무상 취득한 회사의 미공개 정보를 이용하거나, 제 3자에게 제공하여 사적 이익을 도모하는 행위를 해서는 안 된다.
2. 구성원은 회사 정보와 영업비밀을 사전 승인없이 내·외부에 누설하거나 제공해서는 아니되며, 회사의 정보보안 정책에 의거 회사 외부로 발송되는 전자문서의 보관 및 점검 등에 적극 협조하여야 한다.
3. 회사의 정보자산을 보안관리규정에 따라 엄격히 관리하여야 한다.

제7조 (선물, 접대 등의 수수)

① 구성원은 공과 사를 엄격히 구분하고 공정하고 투명하게 업무를 수행하여야 한다.

② 구성원은 협력회사 등 이해관계자들로부터 개인적 목적으로 금품, 향응 또는 기타 편의 등을 제공받거나 제공하여서는 안 된다.

③ 단, 업무상의 목적으로 상호간의 건전한 관계를 유지하기 위해 제12조 (부정청탁 및 금품 수수 금지)의 법률과 사회 통념상 인정되는 범위 내에서 합리적인 수준의 선물이나 접대 등은 주고받을 수 있으며, 이에 대한 세부지침은 담당부서와 협의 하에 조직 단위로 제정하여 운용할 수 있다.

제8조 (구성원간의 상호 존중)

① 구성원은 동료 및 상하간에 서로 존중하고 직장생활에 필요한 기본 예의와 품의를 지켜 행복 저해요소를 제거하고 건전한 조직분위기를 조성하여야 한다.

② 구성원 상호간에 性, 학력, 출신지역, 결혼, 인종, 국적, 종교 등을 이유로 차별대우를 하지 않아야 한다.

③ 구성원은 개인의 인권을 침해하고 근무 분위기를 저해할 수 있는 일체의 성희롱 행위, 사적인 부담을 주는 행위를 하여서는 아니 된다.

제3장 법규 및 회사 경영방침의 준수

구성원은 회사 경영활동과 관련된 국내외 법률 및 회사 방침과 사규를 명확히 숙지하고 이에 따라 업무를 수행하여야 한다.

제9조 (고객만족 추구와 고객정보의 보호)

① 품질, 신뢰성 및 안전성에 대한 고객의 기대와 요구수준을 파악하기 위한 모든 노력을 다하며 이를 충족하는 제품과 서비스를 공급한다.

② 고객에게 합리적인 선택을 할 수 있도록 제품의 성능과 위험을 정확하게 알려야 하며 허위 또는 과장 광고를 하지 않아야 한다.

③ 회사는 고객정보 보호관련 법령을 준수하고 고객의 개인정보를 취급하는 구성원은 관련 법규 및 회사의 방침과 사규에 따라 안전하게 개인정보를 보호하여야 하며 고객의 동의가 있거나 법률상 허용되는 경우를 제외하고는 고객정보를 제공받은 목적 외의 용도로 이용하거나 제3자에게 제공하지 않는다.

제10조 (경영정보의 작성과 공개)

① 회계정보는 일반적으로 인정되는 회계원칙 및 관련 법규, 사규에 따라 정확하게 기록하고 유지하여야 하며 왜곡하거나 숨겨서는 안 된다.

② 외부 이해관계자에 대한 경영정보의 공개는 관련 법규 및 사규에 따라 투명하고 공정하게 이루어져야 한다.

제11조 (공정한 거래와 경쟁)

① 공정거래 관련 법규 및 회사의 공정거래 자율준수 관리 규정을 명확히 이해하고 준수하여야 한다.

② 공정거래 관련 법규 위반으로 해석될 가능성이 있는 사항에 대해서는 공정거래 또는 법무 담당부서와 사전에 충분한 협의를 거쳐 처리하여야 한다.

제12조 (부정청탁 및 금품 수수 금지)

① 구성원은 '부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률'을 명확히 이해하고 준수하여야 한다.

② 상기법규의 위반으로 해석될 가능성이 있는 사항에 대해서는 법무 담당부서와 사전에 협의를 거쳐 처리하여야 한다.

제13조 (안전, 보건, 환경에 대한 책임)

① 안전, 보건, 환경과 관련한 국내외 법규 및 국제협약을 준수하고, 지속적 개선을 추구하여야 한다.

② 안전수칙을 준수하여 안전한 작업환경을 조성하여야 한다.

③ 환경문제의 중요성을 인식하고, 환경보호 활동에 적극 참여하여야 한다.

제4장 가이드라인의 운영

제14조 (책임)

① 모든 구성원들은 윤리규범과 가이드라인을 준수할 책임이 있으며, 의문이 있는 사항에 대해서는 조직의 리더 또는 윤리경영 담당 부서에 질의, 상담하여 그 해석에 따라 행동하여야 한다.

② 조직의 리더는 소속 구성원과 업무상 관련된 이해관계자들이 회사의 윤리규범과 가이드라인을 올바르게 이해하고 준수할 수 있도록 적극적으로 지원하고 관리할 책임이 있다. 또한 성실하고 책임 있는 의사결정과 행동을 통하여 윤리규범과 가이드라인을 준수함으로써 타의 모범을 보여야 한다.

제15조 (위반행위의 보고 및 제보자 보호)

① 윤리규범과 가이드라인의 위반사항을 알게 된 구성원은 이를 조직의 리더나 윤리경영 담당 부서에 보고 또는 제보하여 조속히 해결할 수 있도록 함으로써, 해당 행위로부터 회사와 구성원을 적극적으로 보호하여야 한다.

② 제보자의 신분 및 제보내용을 보호해야 하며 정당한 제보행위에 대해 어떠한 불이익도 주지 않는다.

③ 제보 관련 조사에 협조한 자도 제보자와 동등하게 보호한다.

④ 제보자가 제보로 인하여 자신의 신분이 노출되거나 신변위협 가능성이 있다고 판단, 또는

실제 불이익 처분을 받을 경우, 제보자는 보호조치를 윤리경영담당 부서에 요청할 수 있으며, 윤리경영담당부서는 사실여부를 확인하여 이를 해소하도록 조치하고, 관련자들에 대한 제재조치를 포함한 재발방지 대책을 수립/실시한다.

⑤ 제보자 보호규정을 위반한 자(인사상 불이익 등 보복조치, 제보자 신원 및 제보 내용누설, 제보자 색출 또는 이를 지시하는 행위 등)는 인력관리규정에 의거하여 조치한다.

⑥ 제보로 인하여 회사의 이익에 크게 기여한 제보자에게 포상할 수 있다.

⑦ 상담 및 제보채널은 다음과 같다.

1. Web: http://ethics.sk.co.kr
2. 우편: 서울특별시 종로구 청계천로 85, SK네트웍스 감사팀

제16조 (준수 및 서약의무)

① 회사의 구성원은 본 가이드라인을 준수하고, 매년 정기적으로 서약할 의무가 있다.

② 본 가이드라인을 위반한 경우에는 회사의 사규에 따라 조치한다.

부패방지방침

제정일: 2022 년 10 월

SK네트웍스는 구성원과 이해관계자의 지속적인 행복을 추구하고 공정하고 투명한 기업문화를 구축하고자 '부패방지방침'을 아래와 같이 정하여 운영합니다.

1. SK 네트웍스의 모든 구성원은 부패와 관련된 행위를 하지 않습니다.

2. SK 네트웍스의 모든 구성원은 업무 활동에 적용되는 부패 관련 국내·외 법률 및 당사의 규정·지침을 준수합니다.

3. SK 네트웍스는 글로벌 기준에 부합하는 부패방지 경영시스템을 구축하고 이의 실행 및 모니터링을 통해 부패방지경영 수준을 지속적으로 개선합니다.

4. SK 네트웍스는 윤리규범 및 부패방지방침을 준수하지 않은 구성원에 대해서는 관련 규정에 따라 엄정하게 처리하고 그 결과를 구성원들에게 공개합니다.

5. SK 네트웍스는 부패방지를 담당하는 조직 및 구성원에 대해서는 권한 및 독립성을 보장합니다.

6. SK 네트웍스의 모든 경영진은 부패방지 경영시스템이 효율적으로 실행될 수 있도록 모든 지원을 아끼지 않습니다.

SK 네트웍스 대표이사 사장
이호정

인권 정책

제정일: 2021 년 10 월 01 일

SK네트웍스는 경영 활동의 궁극적인 목적을 '구성원의 행복'으로 정의하고, 구성원은 경영 활동의 주체로서 다양한 이해관계자의 지속적인 행복을 추구하고 있습니다. 특히, UN 등 인권 및 노동 관련 국제기구에서 요구하는 원칙에 기반하여 아래와 같이 'SK네트웍스 인권 정책'을 제정하고, 이를 인권 및 노동과 관련된 모든 정책에 반영하고 있습니다.

01 임직원들의 인권을 존중합니다.
회사는 모든 임직원이 가지는 기본적 인권을 확인하고 이를 보장하도록 적극 노력합니다. 만일 회사가 폭언 · 폭행 뿐만 아니라 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등 비인격적인 행위를 확인할 경우, 사내 규정에 의해 조치합니다.

02 차별을 하지 않습니다.
회사는 임직원의 성별, 나이, 출신 국가, 인종, 종교, 혼인, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 임금, 승격 등의 근로 조건을 다르게 하거나 그 밖에 불리한 조치를 하지 않습니다.

03 최저임금 이상의 급여를 적기에 지급합니다.
회사는 각 국가에서 정한 노동관계법에 따라 최저임금 이상의 급여를 적기에 지급하고 이에 대한 급여명세서를 제공하고 있습니다. 또한 연장·야간·휴일 근로가 발생할 경우, 각 법령에서 요구하는 수당을 지급하고 있습니다.

04 강제노동을 금지합니다.
회사는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 신체·정신상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로 임직원의 자유 의사에 어긋나는 노동을 강요하지 않습니다. 또한 회사는 강제노동이 발생하지 않도록 국제적으로 인정하는 신분증 원본 일체의 양도를 금지하고 있으며, 퇴직의 자유도 보장합니다.

05 근로시간 및 휴무 규정을 준수합니다.
회사는 노동관계법에서 정한 근로시간, 연장·야간·휴일 근로, 휴게시간, 휴무 규정을 준수하고 있으며, 이행 여부를 정기적으로 확인하고 있습니다. 또한 임직원이 근로시간 이외에 초과근무를 하였을 시에는 오프타임 휴가 등을 부여하도록 조치하고 있습니다.

06 아동 근로자를 채용하지 않습니다.

회사는 각 국가에서 지정하는 최저 고용 연령을 준수함과 동시에 만 18세 미만의 청소년을 고용하지 않도록 채용 프로세스를 운영하고 있습니다. 또한 회사는 만 18세 미만의 청소년 고용 여부를 주기적으로 점검하고 있으며, 만일 이를 확인할 경우 생산에 직접적인 업무뿐만 아니라 도덕상 또는 보건상 유해 · 위험한 업무를 부여하지 않도록 조치하고 야간 근무, 휴일 근무 및 초과 근무가 발생하지 않도록 관리합니다. 인턴 혹은 실습 등을 운영할 경우에는 각 국가의 관련 법령을 준수하는지 지속적으로 확인합니다.

07 결사의 자유를 보장합니다.

회사는 노동관계법에서 규정한 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 보장하고 있으며, 노동조합 가입 및 활동을 이유로 부당한 처우를 하지 않습니다. 이는 결사의 자유로써, 평화로운 집회에 참여할 자유뿐만 아니라 참여하지 않을 자유도 보장합니다.

08 온/오프라인 고충처리 프로세스를 운영하고 있습니다.

회사는 윤리경영 제보, 사내 고충 상담 프로그램 등을 통하여 임직원의 고충을 365일 확인하고 있습니다. 만일 임직원의 고충이 확인되면, 사내 정책에 따라 적의 처리하고 있으며, 필요에 따라 제보자 보호 정책을 시행하고 있습니다.

09 연 1회 인권 보호 여부를 점검합니다.

회사는 UNGC(유엔글로벌콤팩트)의 가이드에 따라 정책을 적절하게 운영하고 있는지 연 1회 자체 점검합니다. 만일 일부 미흡사항을 확인할 경우, 즉시 조치하고 있습니다.

인권경영선언

제정일: 2022 년 09 월

SK네트웍스는 '구성원의 지속적 행복'과 '자발적이고 의욕적인 두뇌활동을 통한 SUPEX(Super Excellent) 추구'라는 SKMS의 경영철학을 바탕으로,
고객과 사회문제를 해결하는 지속가능한 가치를 만들어 가고자 합니다.
또한 기업에 대한 사회의 요구에 부응하기 위해 모든 기업 활동에서 인권 존중을 실천하고 책임을 이행하겠습니다.
SK네트웍스는 세계인권선언, 기업과 인권에 대한 지침(UNGP), 국제노동기구 헌장 등 국제적 가이드라인에서 제시하는 '인권원칙'을 적극 지지하며
구성원과 고객, 주주, 비즈니스 파트너, 지역사회를 포함한 모든 이해관계자를
아우를 수 있는 인권 정책을 수립하고 이를 지속적으로 점검 및 개선하겠습니다.

1. SK 네트웍스는 성별, 나이, 출신, 인종, 종교 등에 의해 채용, 임금, 승진 등 인사 전반의 차별을 금지하고 다양성을 높여 나가겠습니다.

2. SK 네트웍스는 강제노동, 아동노동, 직장 내 괴롭힘을 허용하지 않겠습니다.

3. SK 네트웍스는 최저임금, 근로시간, 결사의 자유, 노동조합, 단체교섭권, 동등 보수 등 노동과 관련된 사항에 대한 법규를 준수하겠습니다.

4. SK 네트웍스는 구성원의 쾌적한 근무환경 조성 및 건강보호를 위해 안전보건에 관한 법률을 준수하겠습니다.

5. SK 네트웍스는 윤리경영 제보, 사내 고충 상담 채널 등의 온/오프라인 플랫폼을 상시적으로 운영하고 이를 통해 인권 침해 문제를 적극적으로 해결하겠습니다.

6. SK 네트웍스는 비즈니스 파트너와 상호 신뢰를 바탕으로 공정한 관계를 구축하고, 뇌물, 청탁 등 부당한 요구 및 제공을 하지 않겠습니다.

7. SK 네트웍스는 구성원과 고객, 주주, 비즈니스 파트너, 지역사회를 포함한 모든 이해관계자들과 함께 인권 존중 문화를 전파하고 인권경영을 실천할 수 있도록 적극 노력하겠습니다.

SK 네트웍스 대표이사 사장
이호정

안전 및 보건에 관한 경영방침

제정일: 2022 년 05 월 02 일

SK네트웍스는 고객, 시민, 종사자* 등 다양한 이해관계자의 안전과 건강을 기업경영의 핵심 가치로 인식하고, 본 경영방침을 근간으로 ESG 경영 강화와 실천, 안전보건문화 정책을 통해 중대재해발생 Zero 목표를 달성하기 위해 노력한다.

1. 경영진은 안전보건 경영의지를 지속적으로 표명하고 실천에 솔선수범하여, 구성원의 자발적 참여와 적극적 실천을 이끌어 안전보건 문화를 정착한다.

2. 안전보건 관계법령의 요구사항 반영 및 사업장의 실정에 맞는 안전보건 관리 체계를 구축하고 관리기준을 설정하여 철저하게 준수한다.

3. 사업장의 유해위험요인을 지속적으로 확인하고 개선하여 안전한 근로환경을 조성함으로써 재해발생을 효과적으로 예방한다.

4. 대내외 환경 변화, 종사자의 의견을 반영하여 안전보건 관리체계를 지속적으로 개선함으로써 안전보건 관리의 실효성을 제고한다.

5. 종사자와의 적극적인 소통 및 교육을 통해 사업장의 안전보건의식을 제고하고 안전보건문화를 생활화한다.

*종사자: 정규직, 계약직, 단시간 및 특수형태근로자, 협력사 근로자 모두 포함

SK 네트웍스 대표이사 사장
이호정

공급망 지속가능성 정책

제정일: 2024 년 06 월 19 일

1. 정책 목적

이 정책은 SK네트웍스 및 모든 협력업체가 지속가능한 발전을 향한 책임을 강화하고, 환경 보호, 사회적 책임, 경제적 성장을 조화롭게 추구하며, 모든 이해관계자와의 상호 성장과 긍정적인 영향을 도모하기 위해 마련되었습니다. SK네트웍스는 업계 리더로서 우리의 비즈니스와 공급망 전반에 걸쳐 지속가능한 관행을 촉진하고, 윤리적 기준을 설정하여 글로벌 비즈니스 환경에서의 변화를 선도하는 데 중점을 둡니다. 이 정책을 통해 우리는 지속가능한 공급망을 위해 환경적 발자국을 줄이고, 사회적으로 책임감 있는 방식으로 운영하기 위해 노력함으로써 장기적인 기업 가치를 창출하고, 모든 이해관계자의 복리를 향상시키기 위한 행동 규범과 지침을 제공하고자 합니다.

2. 적용 범위

이 정책은 공급업체, 하도급업체, 유통업체 등 SK네트웍스와 직·간접적인 비즈니스 관계를 맺고 있는 이해관계자와 근로자, 고객, 지역사회 등 기업이 제품을 생산하여 최종 소비자에게 유통하는 과정에서 영향을 미칠 수 있는 모든 이해관계자에게 적용됩니다.

3. 지속가능경영을 위한 제안

3.1 환경적 책임

가) 에너지 및 자원 효율성

협력업체는 에너지 사용과 자원 소비를 최적화하여 환경에 미치는 영향을 줄이기 위한 기술적, 운영적 조치를 실행해야 합니다.

나) 지속가능한 재료 사용 및 폐기물 관리

협력업체는 재활용 가능한 재료의 사용을 우선시하고, 비재생 자원의 사용을 가능한 한 줄이며, 폐기물은 환경에 미치는 영향을 고려하여 적절히 처리하거나 재활용합니다.

다) 온실가스 관리 및 배출 감소

협력업체는 자체 온실가스 배출량을 측정하고, 이를 지속적으로 감소시키기 위한 목표를 설정합니다.

3.2 사회적 책임

가) 근로 조건

모든 협력업체는 근로자에게 안전하고 공정한 작업 환경을 제공해야 하며, 근로 조건에 대해 투명하게 정보를 제공하고 합리적인 근로 시간을 보장합니다.

나) 인권 보호

협력업체는 모든 근로자의 기본적 인권을 보호하며, 강제 노동이나 아동 노동을 금지합니다. 또한 근로자의 자유로운 의사 표현과 결사의 자유를 존중합니다.

다) 차별 금지

협력업체는 인종, 성별, 연령, 종교, 성 정체성 및 기타 다양한 배경을 가진 근로자에 대한 차별을 금지하며, 모든 근로자에게 동등한 기회를 제공합니다.

3.3 위험 관리 및 법규 준수

가) 리스크 관리 프로그램

협력업체는 SK네트웍스와 협력하여 종합적인 리스크 관리 프로그램을 개발하고 유지합니다. 이 프로그램은 정기적인 리스크 평가, 식별된 리스크에 대한 우선순위 설정, 필요한 개선 조치 계획 및 이행을 포함합니다.

나) 준법 감시 시스템

협력업체는 관련 법규와 국제 표준을 준수하기 위한 준법 감시 시스템을 구축하고 운영합니다. 이 시스템은 정기적인 내부 검토 및 감사를 통해 유지됩니다.

다) 위험 평가

협력업체는 연간 또는 필요 시 더 자주 리스크 평가를 수행하며, 이 과정에서 발견된 위험은 즉시 SK네트웍스에 보고됩니다. 또한, 외부 전문가에 의한 정기적인 평가를 통해 준법 준수 상태를 확인합니다.

라) 위반 사항에 대한 대응

식별된 위험 또는 준법 위반 사항에 대해 협력업체는 즉시 개선 계획을 수립하고 실행합니다. SK네트웍스는 이 과정을 지원하며, 필요에 따라 추가 자원을 제공할 수 있습니다.

마) 교육 및 훈련

모든 협력업체 직원은 ESG 관련 법규 준수 및 리스크 관리에 대한 정기적인 교육 및 훈련을 받아야 합니다. 이 교육은 협력업체의 리스크 관리 역량을 강화하고, 실질적인 개선을 촉진하는 데 중점을 둡니다.

4. 공급망 ESG 리스크 관리 절차

가) 공급망 ESG 관리 모니터링

공급망의 ESG 경영 현황 및 개선 사항을 파악하기 위해 SK네트웍스의 구매 주관부서를 중심으로 협력업체 ESG 평가를 시행하고 협력업체의 자율적인 리스크에 대한 점검과 개선 조치를 권고합니다.

나) 공급망 ESG 관리 지표

공급망의 ESG 리스크 식별 및 개선을 위해 RBA(Responsible Business Alliance)의 행동 규범 및 사회에서 요구하는 공급망 관리 항목을 종합적으로 검토하여 공급망 ESG 점검 지표를 수립하고 5개 영역 인권, 노동, 안전・보건, 환경, 윤리, 경영시스템으로 세분화하여 리스크 식별과 개선 이행의 경과를 점검하여 공급망의 건전성을 높이고자 노력하고 있습니다.

다) 정기적인 성과 평가 및 보고

협력업체는 ESG 성과를 정기적으로 검토하고, 그 결과를 SK네트웍스에 보고합니다. 외부 평가를 포함한 평가 과정을 통해 이행을 확인합니다.

라) 지속적 개선

이행 결과에 따라 필요한 개선 조치를 시행하며, 이를 통해 지속가능한 관리 방안을 강화합니다. 만일 협력사가 이러한 공급망 ESG 관리 정책에 반하거나, 중대한 위반 사항에 대한 개선이 협의된 일정 내 실행되지 않을 경우 거래 중지 등 SK네트웍스와의 거래가 제한될 수 있습니다.

5. 공급망 지원

가) ESG 역량 강화 프로그램

협력사의 ESG 관리 역량을 향상시키기 위해 교육 프로그램과 워크숍을 제공합니다. 이 프로그램들은 협력사의 ESG 경영 수준을 높이고, 최신 국제 표준에 대한 이해를 돕기 위해 설계되었습니다.

나) 자금 지원 및 금융 혜택

협력사가 필요한 ESG 관련 개선을 수행할 수 있도록 금융 지원을 제공합니다. 이에는 저리의 대출 지원이 포함될 수 있으며, 특히 ESG 투자가 필요한 크고 작은 프로젝트에 대해 자금을 조달할 수 있도록 합니다.

다) 인센티브 제공

협력사의 ESG 성과를 정기적으로 평가하고, 우수한 성과를 보인 협력사에게는 인센티브를 제공합니다. 이는 연말 또는 연초 평가를 통해 이루어지며, ESG 성과가 우수한 협력사에게는 보상 체계를 통해 인정합니다.

라) 지속적인 커뮤니케이션 및 피드백

모든 협력사와 정기적으로 커뮤니케이션을 유지하며, ESG 리스크 관리 및 개선 과정에 대한 피드백을 제공합니다. 또한, 공급망 내의 모든 당사자가 참여할 수 있는 포럼과 협의체를 운영하여 지속적인 개선과 협력을 도모합니다.

6. 정책의 검토 및 개정

이 정책은 정기적으로 검토되며, 비즈니스 환경과 법적 요구의 변화에 따라 필요시 수정됩니다.

협력사 행동규범

제정일: 2021 년 06 월 15 일
개정일: 2022 년 08 월 01 일

SK네트웍스 협력사 행동규범은 SK네트웍스의 중요한 비즈니스 파트너인 협력사가 본 행동규범을 기반으로 기업의 성장과 사회적 책임경영을 통해 비즈니스의 지속가능성을 확보하는 것을 목표로 합니다. SK네트웍스의 모든 협력사는 본 행동규범을 성실히 이행하고 준수하기를 권고드립니다.

[노동 및 인권]

1. 자발적 근로

협력사는 근로자의 의사에 반하는 강제노동이나 착취노동과 같은 비자발적인 노동을 이용해서는 안됩니다. 또한 채용시 근로자가 이해 가능한 언어로 작성된 근로계약서를 근로자에게 전달해야 하며, 근로외 시간 근로자의 이동을 제한하지 않고 근로자가 희망시 자유롭게 퇴사할 수 있어야 합니다.

2. 아동노동 금지

협력사는 아동을 고용해서는 안됩니다. 법정 고용 최저연령 (만15세 이상)보다 높은 18세 미만의 청소년은 고용할 수 있으나, 안전보건 측면에서 위험한 업무(초과근무, 야근근무 포함)를 수행하게 해서는 안됩니다.

3. 근로시간

협력사는 법령이 정하는 최대 근로시간을 초과해서는 안되며, 휴게시간 및 휴일 규정을 준수해야 합니다.

4. 임금 및 복리후생

협력사는 임금 관련 법을 준수하며, 최저임금, 초과근무시간 보상, 법적 복리후생 등을 적법하게 지급해야 합니다.

5. 인도적 대우

협력사는 근로자의 인권을 존중하고, 성희롱, 폭력, 강압 및 폭언 등의 비인도적인 대우를 하지 않습니다. 협력사는 이에 대한 징계절차를 명확히 하고 이행하여야 합니다.

6. 차별금지

협력사는 인종, 나이, 성별, 장애 등을 이유로 채용, 보상, 승진 및 교육 기회 등에 있어서 차별해서는 안됩니다.

7. 결사의 자유

협력사는 현지법과 규정에 따라, 그들의 근로자가 개인 및 단체의 이익을 보호하기 위해 노동조합을 결성하거나 자유롭게 가입할 수 있는 권리를 보장해야 합니다.

[안전/보건]

1. 산업안전

협력사는 임직원 건강과 안전을 증진하기 위해 위험요인을 사전에 발견하고 제거하는 예방조치를 취해야 합니다. 이를 위해 위험성평가 및 관리 시스템을 구축하고 관련 안전교육 및 훈련을 실시해야 합니다.

2. 산업재해와 질병예방

협력사는 산업재해와 직업병 등 질병을 예방하고 재발을 억제하기 위해 보고, 치료 관리, 추적 및 사업장 복귀 지원을 위한 절차와 시스템을 확립하고 운영해야 합니다. 협력사는 모든 기계설비에 대한 정기안전 검사를 실시하고 필요시 근로자의 안전을 위해 방호장치, 방호벽 등을 설치해야 합니다. 또한 근로자에게 안전보건 교육을 정기적으로 실시해야 합니다.

3. 사업장 비상사태 대비

협력사는 사업장내 발생 가능한 비상사태를 정의하고, 비상사태별 대응절차를 수립해야 합니다. 수립된 대응절차는 정기적인 교육과 훈련을 통해 숙달되고 개선되어야 합니다.

4. 보건 안전 커뮤니케이션

협력사는 작업현장에서 발생 가능한 위험요소에 대해 근로자에게 적절한 작업장 안전보건 정보 및 교육을 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공해야 합니다.

5. 작업장 환경

협력사는 근로자가 노출될 수 있는 유해화학물질, 분진, 소음 등의 유해 요소를 정기적으로 측정하고 제어수단을 동원하여 기준치 이상 노출되지 않도록 해야 합니다.

6. 업무과중 관리

협력사는 중량물 취급, 장시간 서있는 작업, 반복적이거나 체력소모가 심한 작업을 하는 근로자가 부상이나 근골격계 질환이 발생하지 않도록 작업환경 개선, 순환근무, 작업 중 충분한 휴식시간

부여 등을 실시 해야 합니다.

7. 직원시설 관리

협력사는 직원에게 안전하고 위생적인 시설을 제공하여야 합니다. 화장실을 포함하여 사내에 식사 장소 및 기숙사가 있을 경우 청결하고 안전하게 관리되어야 합니다. 또한 모든 사업장에는 적절한 비상구와 냉난방시설, 환기시설이 갖추어져야 합니다.

[환경보호]

1. 환경 관련 법령준수

협력사는 최신의 법정 환경 인허가 사항을 적절하게 취득하고 유지해야 하며, 운영 및 보고의무를 준수해야 합니다.

2. 에너지 소비와 온실가스 배출 관리

협력사는 기업의 환경영향을 저감하기 위해 에너지 소비량 및 온실가스 배출량을 추적하고 문서화하여 관리해야 합니다. 에너지 효율성을 개선하고 에너지 소비 및 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 방법을 모색해야 합니다.

3. 유해물질 관리

협력사는 취급하는 모든 유해화학물질을 파악하고, 해당 물질의 안전한 구매, 사용, 폐기를 위해 안전관리체계를 구축하여 관리해야 합니다.

4. 대기오염 관리

협력사는 공정중 발생하는 휘발성 유기화합물, 연무제, 부식제, 분진, 오존파괴물질, 연소부산물 등 대기오염을 유발하는 물질들을 감시하고 통제해야 합니다. 법령에 적합하게 처리 후 배출해야 하며, 오염저감 또는 방지설비의 처리효율은 상시 모니터링해야 합니다.

5. 환경오염 예방 및 자원 절감

협력사는 기업활동 중 발생되는 모든 폐수와 폐기물을 관련 법령에 따라 적절히 처리 후 배출해야 합니다. 환경 오염 유발 공정의 개선 및 원료 재활용 등을 통해 폐수/폐기물 배출량을 줄여야 합니다. 에너지 효율 제고를 통해 물, 전력, 화석연료 사용량을 절감해야 합니다.

6. 고형 폐기물

협력사는 특정물질의 함유 금지나 제한에 대한 관련법이나 규정을 준수해야 합니다.

[윤리 및 공정거래]

1. 부정행위 근절

협력사는 기업활동에 있어서 청렴성을 유지해야 합니다.

- 영업 및 기타 목적을 위하여 금품이나 기타 이득 제공을 비롯한 어떤 형태의 뇌물수수, 상납, 선물 제공 등의 위법행위를 해서는 안됩니다
- 위법행위에 대한 감시 및 단속 노력을 이행하여 반부패 관련 자율준수를 실천해야 하며, 이를 확보하기 위해 모니터링 및 관련 절차를 준수해야 합니다.
- 모든 거래는 투명해야 하고 회계법에 적법하게 기록 관리 되어야 합니다.
- 협력업체에 우월적인 지위를 이용하여 부당한 행위를 하지 않아야 합니다.
- 경쟁 회피를 목적으로 가격인상, 시장분할, 출고조절 등의 담합행위를 하지 않아야 합니다.

2. 정보공개

협력사는 관련 법과 규정에 적합하게 경영성과, 재무상태 등의 기업정보를 사실대로 공개해야 합니다.

3. 지적재산 보호

협력사는 지적재산권을 존중하며, SK네트웍스와의 거래 중 획득한 모든 정보를 안전하게 보호해야 합니다.

4. 공정거래 준수

협력사는 공정거래와 관련한 법규 및 규정을 준수해야 하며, 사업상에서 부당하거나 부적절한 거래를 통해 이익을 취하는 수단을 제공 또는 수락하는 행위를 해서는 안됩니다.

5. 신원 보호 및 보복 금지

협력사는 근로자가 보복이나 협박의 위협을 받지 않고 자유롭고 효율적으로 근로조건과 관련된 불만 및 불편사항을 제보할 수 있도록 보장해야 합니다.

6. 개인정보보호

협력사는 기업활동과 관련된 모든 이해관계자 (임직원, 협력사, 고객사 및 일반 소비자 포함)의 개인정보 취급(보관, 처리, 전송 및 공유)시 개인정보보호법을 준수해야합니다.

[관리시스템]

1. 기업의 준수 의지

협력사는 기업의 사회적 책임에 대한 준수 의지를 표명하는 성명서를 작성하고 경영진의 승인을 받아 현지어로 해당사업장내에 게시해야 합니다.

2. 경영진의 의무와 책임

협력사는 노동 및 인권, 안전보건, 환경, 윤리에 대한 시스템 및 규정을 수립하고 이에 대한 관리를 이행하는 경영진을 선정해야 합니다. 경영진은 경영시스템 운영현황을 정기적으로

점검해야 합니다.

3. 가이드라인 게시 및 교육

협력사는 모든 근로자들이 본가이드라인을 쉽게 열람하여 이해하고 준수할 수 있도록 교육 및 훈련프로그램을 지원해야 합니다.

4. 피드백 및 상담

협력사는 본 가이드라인이 적용되는 기준과 조건에 관하여 근로자의 피드백을 접수하고, 피드백 사항을 개선하는 절차를 운영해야 합니다.

공급망 ESG 가이드라인

제정일: 2021 년 10 월 13 일

1. 도입배경

SK네트웍스는 모든 협력사가 기업의 사회적 책임경영을 이행하고 비즈니스의 지속가능성을 확보할 수 있도록 '공급망 ESG 가이드라인'을 제정하였습니다. 본 가이드라인은 당사의 협력사 행동규범을 바탕으로 제정되었으며, 협력사가 준수하여야 할 노동 및 인권, 안전보건, 환경, 윤리 및 공정거래, 관리 시스템에 대한 세부적인 행동지침을 제시하고 있습니다. 모든 협력사가 본 가이드라인에 제시된 지침사항을 토대로 사회적 책임경영을 강화해 나갈 것을 권장합니다.

2. 적용대상

SK네트웍스 '공급망 ESG 가이드라인'은 SK네트웍스의 협력사 선정 및 평가, 제품 및 서비스 구매, 인증과 자격의 요구 등 구매활동 전반에 적용되며, 당사와 거래하는 모든 협력사가 가이드라인에 명시된 행동 가이드를 준수할 것을 권고합니다.

3. 노동 및 인권

3.1. 자발적 근로

협력사는 근로자의 의사에 반하는 강제노동이나 착취노동과 같은 비자발적인 노동을 금지해야 합니다. 채용 시 근로자가 이해가능한 언어로 작성된 근로계약서를 근로자에게 전달해야 하며, 근로 외 시간 근로자의 이동을 제한하지 않고 근로자가 희망 시 자유롭게 퇴사할 수 있어야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 고용 단계에서 근로조건, 수수료, 공제금, 벌금을 포함한 고용계약서를 모든 근로자에게 서면으로 반드시 제공해야 합니다.
- 근로계약서 및 근로조건 상 강제노동, 죄수노동, 과도한 수수료 요구, 채용을 담보로 한 채무부담과 같은 위반은 금지됩니다.

3.2. 아동노동 금지

협력사는 아동을 고용해서는 안 됩니다. 법정 고용 최저연령보다 높은 18세 미만의 청소년은 고용할 수 있으나, 안전보건 측면에서 위험한 업무(초과업무, 야근근무)를 수행하는 것은 금지됩니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 어떠한 경우에도 아동 근로자 채용을 금지하고 근로가능 최저연령이 명시된 아동근로 금지정책을 문서화하여 보유해야 합니다.
- 생년월일을 파악할 수 있는 정부 등록 문서 또는 나이가 기재되어 있는 증명서를 통해 연령 검증 조치를 취해야 합니다.

3.3. 근로시간

협력사는 법령이 정하는 최대 근로시간을 초과해서는 안 되며, 휴게시간 및 휴일규정을 준수해야 합니다. 또한 협력사는 근로자에게 초과 근로를 요구하기 전에 해당 초과 근로요건 및 일정에 대해 소통해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 근무시간 기록 시스템을 수립하여 시간 및 분 단위로 근무시간을 계산해야 하며 기록하고 관리해야 합니다.
- 의무적인 교육, 회의, 출퇴근 등 회사에서 요구되는 업무에 대한 모든 시간이 기록되어야 합니다.

3.4. 임금 및 복리후생

협력사는 임금 관련법을 준수하며 최저임금, 초과근무시간 보상, 법적 복리후생 등 해당되는 임금 및 복리후생은 근로자에게 적법하게 제공해야 합니다. 또한, 삶의 질 향상을 위한 근로환경 및 복리후생 제도를 운영하기 위해 노력해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 사업을 영위하는 국가별 법률 및 제도를 준수하여 정해진 날짜에 임금을 지급해야 합니다.
- 임금, 사회보험, 수당, 복리후생 관련 규정과 계산방법, 지급일자, 지급방법에 대한 정책 및 절차를 수립하고 근로자에게 공유해야 합니다.
- 모든 초과근로는 관련 법규 또는 고용계약에 따라 초과근로 수당율로 지급해야 합니다.

3.5. 인도적 대우

협력사는 모든 근로자의 인권을 존중해야 하며 성희롱, 폭력, 강압 및 폭언 등 비인도적인 대우를 금지해야 합니다. 협력사는 인도적 대우를 보장하는 방침과 징계절차를 규정하고 이행하여야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 근로자의 사생활을 존중하고 근로시간 외 불필요한 업무지시를 자제해야 합니다.
- 근로자의 개인정보를 수집할 때 사전에 고지해야 하며 자발적 동의를 구해야 합니다.

3.6. 차별금지

협력사는 채용, 보상, 승진, 보수, 교육접근, 업무할당, 임금, 복리후생을 비롯한 채용 및 고용 과정에서 인종, 연령, 성별, 장애를 근거로 근로자를 차별하는 것을 금지해야 합니다. 임금의 지급 및 복리후생 제도 운영에서도 근로자를 차별하는 것이 금지되어야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등의 이유로 근로자의 고용, 승진, 교육과 같은 대우에서 차별을 금지하는 정책 및 절차를 수립해야 합니다.

- 근로자 모집 및 채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건은 요구하지 않습니다.

3.7. 결사의 자유

협력사는 현지 법에 따라 모든 근로자가 개인 및 단체의 이익을 보호하기 위해 노동조합을 결성하거나 자유롭게 가입할 수 있도록 권리를 보장해야 합니다. 근로자는 근무조건 및 경영 관행에 대해 차별, 보복, 위협 및 괴롭힘에 대한 두려움 없이 경영진과 공개적으로 의사소통하고, 생각 및 우려 사항을 공유할 수 있어야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 결사의 자유와 관련된 근로자의 불만 및 신고 기록을 문서화하여 관리해야 합니다.
- 단체교섭협약이 체결된 경우, 회사는 신의성실을 다해 단체교섭권 사항을 준수해야 합니다.

4. 안전 및 보건

4.1. 산업안전

협력사는 근로자 건강과 안전을 증진하기 위해 안전한 근로환경을 구축하여 위험요인을 사전에 발견하고 제거하는 예방 조치를 취해야 하며, 근로자 안전보건을 증진시키기 위한 안전교육을 수립해야 합니다. 또한, 협력사는 모든 근로자를 잠재적인 안전 리스크로부터 보호하고 관리해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 사업장 및 근로자 산업안전 관련 법률 및 규정을 준수하여야 합니다.
- 모든 근로자 대상으로 안전교육 및 훈련을 실시해야 합니다.
- 안전경영시스템에 대한 외부인증(OHSAS18001 등)을 취득하는 것을 권고합니다.

4.2. 산업재해와 질병 예방

협력사는 산업재해와 질병을 예방하기 위해 보고, 관리, 추적 및 지원을 위한 절차와 시스템을 확립하고 모든 근로자에게 공지해야 합니다. 아울러 산업재해 및 질병을 분류하고 기록하며 필요한 시정조치를 이행함으로써 산업재해 및 질병에 대응하고 안전한 근무환경을 구축합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 산업재해 또는 질병 발생 현황을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- 모든 기계설비에 대한 정기 안전검사를 실시해야 하며 필요 시 근로자의 안전을 위해 방호장치, 방호벽 등을 설치해야 합니다.
- 법적으로 요구되는 모든 산업재해 인허가가 준비되어야 하며 산업재해 및 질병관리와 관련된 모든 지역 법규 요구조건을 유효기간 내 적법하게 준수해야 합니다.
- 응급상황에 대한 대응절차가 문서화되어야 합니다.

4.3. 사업장 비상사태 대비

협력사는 사업장내 발생 가능한 비상사태를 정의하고, 비상사태별 대응절차를 수립해야 합니다. 비상사태 발생 시 보고 및 대응절차를 마련하고 수립된 대응절차는 정기적인 교육과 훈련을 통해 숙달하고 피해를 최소화해야 합니다.

[행동 가이드]

- 수립된 대응절차는 모든 근로자 대상으로 정기적인 교육과 훈련을 통해 시행되어야 하며, 교육결과를 지속적으로 검토하여 대응절차를 개선해야 합니다.
- 모든 잠재된 비상사태에 대한 위험성을 평가 및 분석하여 위험 리스크를 예방해야 합니다.

4.4. 보건 안전 커뮤니케이션

협력사는 작업 현장에서 발생 가능한 위험요소에 대해 근로자에게 적절한 작업장 안전보건 정보 및 교육을 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공해야 합니다. 안전보건 정보는 사업장 시설 내 잘 보이도록 게시하고 근로자가 접근할 수 있어야 합니다. 업무 시작 전과 업무 중 모든 근로자에게 정기적인 교육을 제공하여야 하며, 근로자들이 일체의 건강 및 안전 우려사항을 보복 없이 제기할 수 있는 근무환경을 조성해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 당사의 협력사 행동규범에서 제시하고 있는 안전보건과 관련된 모든 항목들에 대해 커뮤니케이션 정책을 수립하고 실천 프로세스를 확립해야 합니다.
- 모든 근로자들 대상으로 교육을 운영하여 안전보건에 대한 인식을 도모해야 합니다.

4.5. 작업장 환경

협력사는 근로자가 노출될 수 있는 유해화학물질, 분진, 소음 등의 유해 요소를 정기적으로 측정하고 제어수단을 동원하여 기준치 이상 노출되지 않도록 노력해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 근로자가 사고위험에 노출되고 있는지 확인하기 위해 작업장의 안전 위험성 평가를 정기적으로 실시해야 합니다.
- 평가결과를 기반으로 근로자에게 사고위험에 대한 정보를 제공해야 하며 작업장 환경을 개선해야 합니다.

4.6. 업무과중 관리

협력사는 중량물 취급, 장시간 서있는 작업, 반복적이거나 체력소모가 심한 작업을 하는 근로자가 부상이나 질환이 발생하지 않도록 작업환경을 파악하고 평가해야 하며 순환근무, 작업 중 충분한 휴식시간 부여 등 근로자 업무환경을 개선시켜야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 체력소모 작업 (중량물, 같은 동작 혹은 반복 작업)을 파악하여 이를 제거하거나 감소할 수 있는 효과적인 방법을 수립하고 실행해야 합니다.

- 작업환경 측정을 통해 업무과중 관련 위험요소를 적극적으로 제거하고, 개선 후 근로환경 대해서도 지속적인 평가를 실시해야 합니다.

4.7. 직원시설 관리

협력사는 직원에게 안전하고 위생적인 시설을 제공하여야 합니다. 화장실을 포함하여 사내에 식사 장소 및 기숙사가 있을 경우 청결하고 안전하게 관리되어야 합니다. 또한 모든 사업장은 적절한 비상구와 냉난방시설, 환기시설을 갖춰야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 직원시설 운영과 관련된 모든 지역 법규 요구조건을 적법하게 준수해야 합니다.
- 효율적인 직원시설 관리 시스템을 구축하여 모든 근로자에게 청결함과 안전함을 보장하고 이를 통해 직원시설을 개선시켜야 합니다.

5. 환경

5.1. 환경 관련 법령준수

협력사는 해당되는 모든 법정 환경 인허가 사항을 적절하게 취득하고 유지해야 하며, 운영 및 보고의무를 준수해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 대기배출, 폐수처리, 위험물 보관/사용, 폐기물 처리 등에 대하여 법적으로 요구하는 인허가를 취득해야 합니다.
- 보고내용 준수를 위한 업무절차 및 관리기록을 문서화해야 합니다.

5.2. 에너지 소비와 온실가스 배출

협력사는 기업의 환경영향을 저감하기 위해 에너지 소비량 및 온실가스 배출량을 추적하고 문서화하여 관리해야 합니다. 에너지 효율성을 개선하고 에너지 소비 및 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 방법을 모색해야 합니다. 또한 온실가스 감축 목표를 수립하는 것을 권장합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 사업운영과 제품 및 서비스의 사용으로 인해 발생하는 온실가스 배출량 및 에너지 사용량을 문서화하여 관리합니다.
- 온실가스 저감을 위해 정량화된 연간 또는 장기 목표를 수립해야 합니다.

5.3. 유해물질 관리

협력사는 취급하는 모든 유해물질을 파악하고, 해당 물질의 안전한 구매, 사용, 폐기를 위해 안전관리체계를 구축하여 관리해야 합니다. 유해물질이 배출되었을 경우 환경오염의 가능성이 있는 모든 물질의 사용을 파악하고 특정 물질의 사용, 취급을 금지 또는 규제하는 법률 및 규정을 준수해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 제품 화학성분을 측정하고 문서화하는 절차를 수립해야 합니다.

- 환경 및 소비자에 위험을 초래하는 유해물질의 안전한 취급과 이동, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용/폐기를 보장하기 위해 물질의 종류를 파악하여 라벨(MSDS, 경고 표지 등)로 표기하고 관리해야 합니다.
- 화학물질의 사용, 취급, 저장, 처리에 대한 교육을 모든 근로자에게 제공해야 합니다.
- 사업장 내 유해물질을 분리 보관 및 운반해야 하며 적합한 보호시설물을 갖추어야 합니다.

5.4. 대기오염 관리

협력사는 공정 중 발생하는 휘발성유기화합물, 연무제, 부식제, 분진, 오존파괴물질, 연소 부산물 등 대기오염을 유발하는 물질들을 감시하고 통제해야 합니다. 법령에 적합하게 처리 후 배출해야 하며, 오염저감 또는 방지를 위해 상시 모니터링해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 생산과정에서 발생되는 오존파괴물질은 몬트리올 프로토콜 및 해당 규정에 따라 최소화하며 효과적으로 관리해야 합니다.
- 대기 배출가스는 정기적으로 감시하며 통제하고, 가스를 처리하는 대기배출 처리 시설을 구축하여 배출을 최소화하며 모니터링 해야 합니다.

5.5. 환경오염 예방 및 자원 절감

협력사는 기업활동 중 발생되는 모든 폐수와 폐기물을 관련 법령에 따라 적절히 처리 후 배출해야 합니다. 환경오염 발생공정 개선 및 원료 재활용 등을 통해 폐수와 폐기물 배출량을 감소해야 합니다. 에너지 효율 제고를 통해 물, 전력, 화석연료에 대한 사용량을 절감해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 환경보호 및 오염방지, 폐기물 감축, 재사용에 대한 법적, 규정, 관리 기준에 따른 정책 및 절차를 수립해야 합니다.
- 모든 사업장에서 사용되는 자원이나 발생되는 폐기물 현황을 지속적으로 관리하는 모니터링 시스템을 구축하고 성과를 문서화하여 관리해야 합니다.
- 전체 폐기물량 대비 재활용량 비율을 지속적으로 확대하는 것을 권장합니다.

5.6. 고형 폐기물

협력사는 고형 폐기물을 파악하고 관리하여 발생량을 감축해야 합니다. 또한 책임 있는 폐기물 처리 또는 재활용을 위한 합법적인 절차를 수립해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 폐기물 취급(재활용/매립)과 관련된 해당 법률 및 규정을 준수해야 합니다.
- 사업장에서 발생된 폐기물의 매립 및 소각 비중은 감축하고, 재활용 및 재사용 비율을 높일 수 있도록 노력해야 합니다.

6. 윤리 및 공정거래

6.1. 부정행위 근절

협력사는 기업활동에 있어서 청렴성을 유지해야 합니다. 영업 및 기타 목적을 위하여 금품이나 기타 이득 제공을 비롯한 어떤 형태의 뇌물수수, 상납, 선물 제공 등의 위법행위를 금지해야 합니다. 또한, 반부패 법규 관련 컴플라이언스 확보를 위해 모니터링 및 관련 절차를 준수하여야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 위법행위에 대한 감시 및 단속노력을 이행하여 반부패 관련 자율준수를 실천해야 합니다.
- 모든 거래는 투명해야 하고 회계법에 적법하게 기록되어 관리되어야 합니다.
- 경쟁회피를 목적으로 가격인상, 시장분할, 출고조절 등의 담합행위를 하지 않아야 합니다.

6.2. 정보공개

협력사는 관련법과 규정에 적합하게 경영성과, 재무상태 등의 기업정보를 사실대로 공개해야 합니다. 모든 거래는 투명하게 이루어져야 하며, 노동관행/안전보건/환경 관리에 대한 성과와 경영활동, 윤리에 대한 정보는 법규에 따라 공개하여 기업의 지속가능경영을 확산해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 정보의 정확성을 위해 내부관리 체계를 확립해야 하며 정보의 신뢰도 확보를 위한 점검/평가/감사 절차를 수립해야 합니다.
- 회사 홈페이지와 기업보고서를 통해 당사의 환경경영시스템과 성과를 자발적으로 공개하는 것을 권장합니다.

6.3. 지적재산 보호

협력사는 지적 재산권을 존중해야 하며, 당사와의 거래 중 획득한 모든 정보를 안전하게 보호해야 할 책임이 있습니다. 보유한 지식재산권 보호를 위한 적절한 조치를 취함과 동시에 지식재산권이 침해 받고 있는지 주기적으로 확인해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 고객과 체결된 계약의 일환으로 고객의 정보(가격, 제품공급량, 제품구성 요소 등)를 보호하기 위한 프로그램과 관련 사규를 수립해야 합니다.
- 지적재산권을 검토하고 보호하기 위한 프로그램과 업무 절차서를 수립해야 하며, 절차서를 통해 고객, 협력사, 근로자, 파트너사의 정보와 비공개 사항을 관계 법령에 맞게 지켜야 합니다.
- IT 관련 사규에는 정보보호를 위한 조항이 포함되어야 합니다.

6.4. 공정거래 준수

협력사는 공정거래와 관련한 법규 및 규정을 준수해야 하며, 사업 상에서 부당하거나 부적절한 거래를 통해 이익을 취하는 수단을 제공 또는 수락하는 행위를 해서는 안 됩니다. 구인광고, 제품정보,

회사소개 자료, 보도자료 등 대외에 공개되는 회사자료가 정확하게 공개되어야 합니다.
[행동 가이드]

- 협력사는 상품 또는 용역의 가격, 공급량, 거래지역, 거래조건 등에 관해 다른 사업자와 부당하게 경쟁을 제한하는 행위를 할 것을 합의해서는 안 됩니다.
- 불공정한 거래관행 등 공정한 거래질서를 저해하는 행위를 하면 안 되며 중대한 윤리규정 위반 행위는 거래중단의 근거가 됩니다.

6.5. 신원 보호 및 보복 금지

협력사는 근로자가 보복이나 협박의 위협을 받지 않고 자유롭고 효율적으로 근로조건과 관련된 불만 및 불편사항을 제보할 수 있도록 보장해야 합니다. 내부고발을 한 협력사 및 근로자의 기밀성, 익명성 및 신원보호 프로그램 또는 채널을 구축해야 합니다.
[행동 가이드]

- 협력사는 근로자들이 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있는 절차 및 신고 채널을 구축하고 근로자들에게 제공해야 합니다.
- 제보에 대한 프로세스의 일환으로 제보자의 신분을 보호하기 위한 세부적인 절차가 있어야 합니다.
- 근로자 대상으로 불만과 불편사항 제보채널 사용에 대하여 매년 교육이 시행되어야 하며 교육 내용 및 성과를 문서화해야 합니다.

6.6. 개인정보 보호

협력사는 개인정보보호법을 준수하며 기업활동과 관련된 근로자, 협력사, 소비자 등 모든 이해관계자의 개인정보를 공정하고 투명하게 보관, 처리, 전송 및 공유 등 취급해야 합니다.
[행동 가이드]

- 협력사는 개인정보의 수집과 보유 목적 및 이용기간에서 일탈하지 않는 범위 내에서 개인정보를 수집 및 이용하여야 합니다.
- 근로자의 개인정보를 수집할 때 사전에 고지하며 자발적 동의를 구해야 합니다.
- 정보의 정확성을 보장하기 위한 내부검토 및 평가 절차를 수립해야 하며 관계법령에 맞게 관리되어야 합니다.

7. 관리 시스템

7.1. 기업의 준수 의지

협력사는 기업의 사회적 책임에 대한 준수 의지를 표명하는 성명서를 작성하고 경영진의 승인을 받아 현지어로 해당 사업장 내에 게시해야 합니다. SK네트웍스의 협력사 행동규범, 법규 및 규정, 고객의 요구사항 준수를 위해 노력해야 하며, 이러한 준수 사항에 대해 자체 모니터링을 실시하는 등 지속적인 노력을 기울여야 합니다.
[행동 가이드]

- 협력사는 법규 요구사항을 검토, 분석 및 시행하여 경영활동을 관리해야 합니다.

- 새로운 법규 및 개정법규에 대한 내부검토를 진행하여 준수할 수 있도록 내부적 정책을 마련해야 합니다.

7.2. 경영진의 의무와 책임

협력사는 노동 및 인권, 안전보건, 환경, 윤리에 대한 시스템 및 규정을 수립하고 이에 대한 관리를 이행하는 경영진을 선정해야 합니다. 경영진은 경영 시스템 운영 현황을 정기적으로 점검해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 경영 시스템의 운영을 위해 근로자에게 책임과 권한을 효과적으로 부여해야 합니다.
- 근로자의 의무와 책임을 규정하여 노동관행, 인권, 안전보건, 환경, 윤리 및 공정거래 준수여부를 감시하는 절차를 수립해야 합니다.
- 근로자의 권한 및 책임, 훈련 기록, 자격요건의 유효기간 등 역할 별 의무 및 책임에 대한 관리가 문서화되어야 합니다.
- 노동 및 인권, 안전보건, 환경, 윤리 및 공정거래에 대한 유효한 인증서를 보유한 경우 해당 분야의 점검을 생략할 수 있다 (예: ISO 14001, OHSAS 인증 시 환경/안전보건 관련 점검 생략)

7.3. 가이드라인 게시 및 교육

협력사는 모든 근로자들이 본 가이드라인을 쉽게 열람하여 이해하고 준수할 수 있도록 교육 및 훈련 프로그램을 지원해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 정책, 절차, 개선 목표를 실행에 옮기고 관련 법률 및 규제 요건을 준수하기 위한 관리자와 직원을 대상으로 하는 교육 프로그램을 운영해야 합니다.
- 교육 자료와 기록은 최신상태로 구비되어야 하고 모든 근로자들에게 연례적으로 교육을 실시해야 합니다.
- 본 가이드라인이 추구하는 사회적 책임 이행에 대한 의지를 내부적으로 공유하고 대외적으로 공개하는 것을 권고합니다.

7.4. 피드백 및 상담

협력사는 본 가이드라인이 적용되는 기준과 조건에 관하여 근로자의 피드백을 접수하고, 피드백 사항을 개선하는 절차를 운영해야 합니다. 또한, 본 가이드라인을 위반할 가능성이 있는 행위는 SK네트웍스의 바이원 소통채널 (https://skbuyone.com)을 통해 접수하여 상담을 신청할 수 있습니다.

- 협력사는 바이원 소통채널로 접수된 피드백을 분석하여 개선활동을 수립해야 합니다.
- 소통채널을 통해 협력사 행동규범 및 고객 요구조건, 환경/안전/보건 법규의 준수를 근로자에게 전달해야 합니다.
- 수립된 개선계획 및 활동은 지속적으로 관리되어야 합니다.

환경방침

제정일: 2022 년 11 월 3 일

SK네트웍스는 ESG 경영을 기반으로 고객과 사회 문제를 해결하며 지속가능한 가치 창출을 추구합니다.
특히, 기후변화로 인한 환경문제 해결에 적극 동참하고 친환경 경영을 추구함으로써 기업에 요구되는 사회적 책임을 다하기 위해 다음을 적극 실천합니다.

1. 기업 활동에 적용되는 환경 관련 국제 협약 및 국내 법규를 준수하고, 이해관계자 합의사항의 이행을 통해 사회가 요구하는 기업의 책임을 다하겠습니다.

2. 친환경 경영을 추구하고 문화를 조성하여 KS I ISO 14001 에 적합한 환경경영시스템을 구축하며 지속적인 이행과 개선을 통해 환경적 책임을 적극 실천하겠습니다.

3. 기후변화를 포함한 환경 관련 이슈에 적극 대응하고 개선하기 위해, "Net Zero 2040"이라는 온실가스 감축목표를 수립하고 달성 방안을 이행하도록 하겠습니다.

4. SK 네트웍스의 모든 구성원은 친환경 경영을 이행하는 주체로써, commitment 를 기반으로 한 환경방침의 내재화와 실천을 도모할 수 있도록 하겠습니다.

5. 대외 이해관계자에게 정확하고 진정성이 담긴 환경정보를 공개하고, 지역사회와의 상생을 통한 친환경 활동에 적극 참여하겠습니다.

SK 네트웍스 대표이사 사장
이호정